

Дата поступления рукописи в редакцию: 26.08.2025 г.
Дата принятия рукописи в печать: 11.09.2025 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2025-8-508-516

ВАСИЛЬЕВ Даниил Юрьевич,
аспирант,
Институт законодательства и
сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации,
e-mail: reidiriar2015@yandex.ru

ЗНАЧЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ПРАВОВЫХ ПРОЦЕДУР ДЛЯ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Аннотация. В данной статье исследуется материально-правовая юридическая процедура, как важная составляющая правового регулирования, которая позволяет наиболее эффективно реализовывать права и обязанности субъектам трудового правоотношения. На примере специфики трудового права, некоторых его институтов, демонстрируется значение материально-правовых процедур, как средств реализации прав и обязанностей субъектов трудового правоотношения – работника и работодателя. Автором высказывается мнение о том, что материально-правовые процедуры в трудовом праве не образуют отдельных процедурных отношений, и не могут быть объединены с процессуальными нормами в виде «трудоустройственного-процессуального права». Также процедуры не могут быть сведены лишь к формам реализации материальных норм. В заключении отмечается, что процедуры особо важны для трудового права и должны своевременно адаптироваться под меняющиеся общественные отношения.

Ключевые слова: «процедура», «материальное право», «трудовое право», «трудовое правоотношение».

VASILIEV Daniil,
Post-graduate student,
the Institute of Legislation and Comparative Law
under the Government of the Russian Federation

DIGITAL TRANSFORMATION IN SOCIAL WELFARE LEGAL RELATIONSHIP: TOPICAL STATUS OF LEGAL REGULATION AND PERSPECTIVES

Annotation. This article examines a substantive law procedure as an important part of legal regulation which gives to subjects of legal relationship an opportunity to release their rights and obligations by the most effective way. There is a demonstration of importance of substantive law procedures in realizing of rights and obligations of employee and employer with specific of labor law. Author thinks that labor law substantive law procedures don't lead to start of procedural legal relations and can't be united with proceeding legal norms in "labor procedural-proceeding law". Also substantive law procedures can't be considered as just forms of realization of legal norms. The conclusion is that substantive law procedures very important for labor law that lead to necessary of their timely update according to social relationships.

Key words: «procedures», «substantive law», «labor law», «labor law relationship».

Материальное правоотношение представляет собой урегулированное материальными регулятивными нормами общественное отношение со своими сторонами – субъектами. Каждый из них обладает правами и обязанностями, которые составляют содержание правоотношения. Однако мало лишь

его наличия. Не менее важным аспектом является порядок, определенная форма реализации этого содержания (то есть прав и обязанностей) сторонами правоотношения.

Рассуждая об эффективном порядке реализации прав и несения обязанностей сторонами правоотношения, следует обратиться к такому

явлению, как правовая (юридическая) процедура. Сама по себе процедура в общем смысле трактуется в целом единообразно: это порядок действий, осуществления деятельности (ряд словарей обоснованно уточняет, что еще и последовательный, а также нацеленный на определенный результат) [15]. В контексте права процедура обладает вышеуказанными признаками, однако приобретает специфику, связанную с ролью права, заключающейся в регулировании общественных отношений. Соответственно, юридическая процедура занимает необходимое место в механизме правового регулирования.

Стоит отметить, что, несмотря на значение юридической процедуры, взгляды на ее природу, отнесение к тому или иному блоку права (материальное или процессуальное) отличаются. Мы полагаем, что наиболее проработанной и аргументированной является точка зрения В.Н. Протасова, который посвятил изучению юридической процедуры множество своих научных трудов. Считаем целесообразным опираться на результаты его исследований, которые, к тому же, соответствуют строению отечественной системы права, где явления материального и нематериального (процессуального) порядка разграничены, что отражено и в кодификации соответствующих правовых норм.

Согласно позиции В.Н. Протасова, юридическая процедура представляет собой систему актов поведения, что обладают моделью своего развития, структурирована правоотношениями и служит средством реализации основного для нее правоотношения [7, с. 95]. В.Н. Протасов выделил процедуры материально-правовую и процессуально-правовую (юридический процесс). Как справедливо заметил автор, данные явления тесно соприкасаются под общим родовым понятием «юридическая процедура» [7, с. 19.], поскольку и та и та – это определенный порядок актов поведения субъектов, последовательный, структурированный правоотношениями и нацеленный на правовой результат. Однако между данными видами юридической процедуры есть особое различие, которое В.Н. Протасов обоснованно выделяет как ключевое для их разграничения: охранительные связи. Юридический процесс, будучи процессуальной правовой процедурой, нацелен на «активизацию» охранительных норм – таких, которые бы устраняли препятствия для нормального функционирования правоотношений. Причем, с задействованием особо уполномоченного на то юрисдикционного органа (как правило, суда, но не только).

Материально-правовая же процедура направлена на обеспечение реализации содержания материального регулятивного правоотноше-

ния. В отличие от охранительного правоотношения, материальное предполагает позитивное, нормальное для общества поведение своих субъектов согласно материальным регулятивным нормам права, которыми правила этого поведения и установлены. Посредством этого создаются блага, удовлетворяющие потребности людей, что не связано с нуждой в правовой защите [7, с. 44], в отличие от охранительных правоотношений. В этом и заключается роль материально-правовой процедуры: позволить субъектам наиболее эффективно реализовывать свои права и надлежаще нести обязанности, определяющие их обычное, позитивное поведение. В данном смысле эти процедуры привязаны к конкретным материальным правоотношениям, приобретают их специфику и носят применительно к ним вспомогательный характер. Соответственно, говоря о материальных правоотношениях, мы подразумеваем, что их обеспечивают материально-правовые процедуры. И в рамках данной статьи под словом «процедура» будем понимать именно материально-правовую процедуру.

Отдельный вопрос – существование т.н. процедурных норм. Эта тема заслуживает также отдельного исследования. Пока что лишь отметим, что мы рассматриваем процедурные нормы как материально-правовые и относим их к материальным правоотношениям. Если одни материальные нормы устанавливают права и обязанности сторон правоотношения, то материальные процедурные нормы – складываются в единый порядок реализации таких прав и обязанностей. Который, впрочем, также выражается в установлении правил поведения субъектов материального правоотношения

Регулирование нормами трудового права соответствующих общественных отношений в сфере наемного труда должно осуществляться с достаточной эффективностью. В рамках столь социально ориентированной отрасли права, с присущей ей специфическими функциями, порядок реализации прав и обязанностей представляется особенно необходимым. Полагаем, что на примере трудового права можно продемонстрировать сущность, место и значение процедур, обеспечивающих необходимый уровень реализации прав и обязанностей субъектов материального правоотношения. А также то, как процедуры учитывают общую специфику соответствующей отрасли права, ее принципов и институтов.

Стоит оговориться, что предмет трудового права представляет собой комплекс общественных отношений, связанных с применением несамоостоятельного труда: трудовое и иные непосредственно связанные с ним. Однако ключевым выступает именно трудовое правоотношение,

ведь, как обоснованно отмечает А.М. Куренной [12, с. 106], без него иные непосредственно связанные отношения не имели бы смысла. В трудовом правоотношении – основная сущность: наемный труд работника в пользу работодателя. Поэтому, в рамках данного исследования мы сосредоточимся на трудовом правоотношении, как главном в трудовом праве, в рамках которого взаимодействуют между собой работник и работодатель, будучи основными, важнейшими субъектами трудового права.

При этом стоит выразить наше мнение и относительно иных отношений, входящих в предмет трудового права. Полагаем, для каждого из них предусмотрены уже свои материально-правовые процедуры. Сюда входят отношения:

- 1) предшествующие трудовому (трудоустройство у данного работодателя), тем самым создавая фундамент для его возникновения;
- 2) сопутствующие трудовому (по социальному партнерству, по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законодательством случаях, по несению материальной ответственности и т.д.)

Отношения же по разрешению трудовых споров – относятся к юридическому процессу и возникают в случае нарушения прав и интересов работника или работодателя. Следовательно, данные отношения не связаны с процедурой, ведь они будут протекать уже согласно порядку, что установлен процессуальными нормами. Они могут содержаться в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) [14], к примеру, нормы регулирующие отношения по рассмотрению и разрешению индивидуального спора в комиссии по трудовым спорам. Кроме того, могут применяться процессуальные нормы Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации [13] (далее по тексту – ГПК РФ), если спор рассматривается в суде. Данные отношения темой настоящего исследования не охватываются.

Таким образом, иные непосредственно связанные с трудовым отношения немыслимы без обеспечения собственными процедурами, так как предполагают важные действия, осуществляемые в конкретном порядке. Эти правоотношения позволяют более эффективно функционировать самому трудовому правоотношению. При этом они все же сами по себе достаточно самостоятельны и обособлены, обладают своим содержанием, в связи с чем и нуждаются в обеспечении собственными процедурами. В то же время, полагаем, все отношения, входящие в предмет трудо-

вого права, могут переплетаться между собой. Это обусловлено тем, что, несмотря на столь многогранное строение предмета трудового права, составляющие его отношения тесно связаны между собой, объединенные общими целями и задачами, основанные на методе трудового права [12, с. 108]. Они позволяют как работникам и работодателям, так и их объединениям (а в ряде случаев – и государству) наиболее эффективно реализовывать свои права и нести обязанности в сфере общественных отношений, регулируемых нормами трудового права.

Уяснив основные теоретические аспекты процедур и сущности предмета трудового права, перейдем к рассмотрению особенностей процедур, обслуживающих трудовое правоотношение. Работник и работодатель обладают трудовыми субъективными правами и обязанностями. Среди них выделяют основные [11, с. 19-22]. Аналогично они называются в своих легальных определениях, предусмотренных ст. 21, 22 ТК РФ.

При этом стороны трудового правоотношения наделены и иными субъективными правами, и обязанностями, кроме того – закрепленных не только в ТК РФ, но и остальных источниках трудового права. А именно в иных законах, нормативно-правовых актах, коллективных договорах и соглашениях, локальных нормативных актах, содержащих нормы трудового права. Предусмотрена и возможность установить права и обязанности сторон непосредственно в трудовом договоре. Тем не менее, значительное количество норм, регламентирующих процедуры, установлены на законодательном уровне, что подчеркивает их значимость и необходимость закрепления в главном источнике отечественного трудового права.

Трудовое правоотношение придает обслуживающим его процедурам свой «оттенок». Конкретно, речь идет о неравенстве сторон – как организационном, так и экономическом. Первый аспект неравенства заключается в особенностях организации наемного труда, которые предопределили такие признаки как личное выполнение работником трудовой функции, его подчинение хозяйской власти работодателя, соблюдение трудовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка и т.п. Работодатель имеет право на реализацию такой власти, привлечение к ответственности работника в случае необходимости. Второй аспект неравенства – экономический, заключающийся в рассмотрении работодателя как более сильной стороны, обладающей средствами производства. Работник же в рассматриваемом аспекте напротив является уязвимой стороной, поскольку источником его жизненно важных доходов как раз и является труд в пользу работодателя (зачастую

единственным, либо, как минимум, основным [2, с. 743]), на соответствующих условиях и при вышеуказанном подчинении.

В подобной парадигме становится понятно значение и место целей и задач трудового законодательства, предусмотренных ст. 1 ТК РФ. Это установление гарантий трудовых прав и свобод граждан, защита прав и интересов как работников, так и работодателей. При этом законодатель абсолютно оправданно использует термин «оптимальное согласование» интересов работника и работодателя, ведь достижение их равенства противоречило бы самой сути трудового правоотношения. Становится очевидно, что в таких условиях, процедуры, призванные обеспечить реализацию трудового правоотношения, должны следовать общему духу трудового права. То есть учитывать неравенство работника и работодателя, необходимость защиты работника, как уязвимой стороны, при этом не теряя внимания к работодателю, его правам и интересам, что связано с экономическими и производственными необходимостями.

Только учитывая вышеуказанную специфику, трудовые процедуры будут обеспечивать эффективную реализацию прав и несения обязанностей обеих сторон трудового правоотношения, и при этом не допускать их нарушений. В связи с этим, нормативные модели (легально предусмотренные эталоны, «идеалы») перечисленных процедур выстроены с рядом «сдержек и противовесов». Они не позволяют сторонам злоупотреблять своими возможностями, которые предоставлены им в рамках осуществления той или иной процедуры. Отметим, что в рамках трудового права можно выделить различные институты: трудовой договор, оплата труда, дисциплинарная ответственность, материальная ответственность и т.д. Поэтому, полагаем, следует вести дальнейшие рассуждения с учетом того, что конкретный институт трудового права, находящий свое воплощение в трудовом правоотношении, обеспечивается конкретными, соответствующими ему процедурами.

Вышеизложенное находит свое отражение в ТК РФ, в связи с чем предлагаем привести примеры процедур из данного нормативно-правового акта. Оговоримся, что охватить все процедуры, присущие трудовому праву, в рамках одной статьи не представляется возможным. Поэтому мы в первую очередь обратим внимание на те из них, что связаны с главным институтом трудового права – трудовым договором. Соответственно, к этим процедурам можно отнести заключение трудового договора с последующим приемом на работу, его изменение и прекращение. Кроме того, для анализа процедуры привлечения к ответственности

считаем нужным для примера рассмотреть институт дисциплинарной ответственности и порядка привлечения к ней.

Заключение трудового договора должно соответствовать ряду важнейших процедурных аспектов. Во-первых, играет роль возраст работника. Согласно ст. 63 ТК РФ трудовая правосубъектность, по общему правилу, возникает с 16 лет. В то время как для подписания трудового договора с лицами младше 16 лет требуются дополнительные условия, как например, получение согласия от родителей или опекунов (попечителей), органа опеки и попечительства.

Далее, в соответствии со ст. 65 ТК РФ, работник обязан предоставить определенный пакет документов (причем есть как общий перечень – для всех, так и специальные перечни – для отдельных видов работ и должностей). При необходимости, оформляется трудовая книжка. Трудовой договор оформляется только в письменной форме, в двух экземплярах. Нарушение же процедурного предписания о письменной форме накладывает на работодателя обязанность все равно оформить договор должным образом и предполагает, что договор заключен (ст. 67 ТК РФ), а фактический допуск работника с ведома работодателя служит обоснованием этого. Если же допуск был осуществлен не уполномоченным лицом или без ведома работодателя, то даже при нежелании последнего признавать возникшее правоотношение трудовым, он обязан оплатить работнику фактически отработанное время (ст. 67.1 ТК РФ). Установлен обязательный медицинский осмотр для определенных категорий работников (ст. 69 ТК РФ). А такой важный аспект как испытание при приеме на работу (ст. 70-71 ТК РФ) строго регламентирован в вопросах того, как, насколько и для кого оно может быть установлено и т.д.

Вышеприведенная процедура, как можно заметить, имеет как предписания, защищающие права и интересы работника, так и работодателя. Кроме того, дополнительные требования, вроде предоставления дополнительных документов (справок об отсутствии судимости и т.п.), медицинского осмотра – установлены в связи с особым вниманием законодателя к отдельным категориям работников. А также – из-за специфики той или иной сферы применения наемного труда, куда необходимо допускать работников с необходимым состоянием здоровья, навыками, знаниями, отношением к закону и т.д. Поэтому существует процедура заключения трудового договора как в общем порядке, так и в особом.

Стоит рассмотреть некоторые процедуры по изменению условий трудового договора (а тем самым и трудового правоотношения). Большинство изменений допускается лишь по соглашению

сторон, чтобы столь важное преобразование правоотношения произошло только в случае, когда обе стороны в этом заинтересованы. К примеру, это перевод работника на другую работу сроком до 1 года (ст. 72.2 ТК РФ). Поскольку какие-то из важнейших составляющих трудового правоотношения (трудовая функция, место работы, местность) в таких случаях претерпевают изменения, согласие работника необходимо, ведь изначально он соглашался на иные условия. Отсюда – требование законодателя о запросе такого согласия. Тем самым процедура изменения трудового договора позволяет работодателю реализовать свое субъективное право, но учитывает положение работника, его права и интересы. Вместе с тем перемещение работника – не предполагает изменения важнейших условий трудового договора, поэтому законодатель обоснованно предусмотрел отсутствие необходимости запроса согласия работника в таком случае (ст. 72.1 ТК РФ). В итоге простое действие не обременено излишними процедурными правилами, которые бы создавали ненужные препятствия для сторон правоотношения.

Кроме того, в ряде случаев (простой, порча имущества, катастрофы, чрезвычайные ситуации и т.д.) работник может быть временно переведен на другую работу без согласия. Здесь учтены не только права работодателя, но и общественные, государственные интересы, когда необходимо мобилизовать имеющиеся трудовые ресурсы страны для разрешения серьезных проблем. Но даже здесь имеется оговорка – срок не такого перевода должен превышать один месяц, а оплата труда работника не может быть ниже среднего заработка по прежней работе. Наконец, такой перевод, который может привести к выполнению работы более низкой квалификации, все равно потребует согласия работника. Тем самым даже для столь незаурядных ситуаций предусмотрены такие процедурные правила изменения правоотношения, которые берут во внимание уязвимое положение работника.

Особо стоит обратить внимание на процедуру расторжения трудового договора. Конкретно на ее виды, которые предполагают волеизъявление сторон. Инициатором может выступить как работник (расторжение договора по своему желанию по ст. 80 ТК РФ), так и работодатель (увольнение работника по ст. 81 ТК РФ), либо процедура может предполагать взаимное волеизъявление обеих сторон (прекращение договора по их соглашению, ст. 78 ТК РФ). Так, работник имеет право по своему желанию расторгнуть трудовой договор, но в таком случае процедура предполагает обязательное уведомление работодателя не менее чем за 2 недели до даты прекращения дого-

вора. Благодаря этому правилу работник может реализовать свое право, а работодатель обладает временем, позволяющим ему найти замену уходящему работнику, что в свою очередь снижает риски негативных для деятельности работодателя (производству и т.п.) последствий.

Работодатель, согласно ст. 81 ТК РФ, имеет значительный перечень оснований для расторжения трудового договора по своей инициативе. Однако этому перечню сопутствуют и определенные правила, опосредующие описываемую процедуру расторжения трудового договора. Важнейшим аспектом является срок предупреждения о расторжении, который дифференцируется в зависимости от основания расторжения и их особенностей (сокращение штата, ликвидация организации или ИП, выступающих работодателем, банкротство работодателя и т.д.). Для многих из оснований увольнения предусмотрены специфические правила. В качестве примера можно привести обязательное участие первичного органа профсоюзной организации, которая, согласно ст. 82 ТК РФ, должна принимать участие в процедуре расторжения трудового договора в ряде предусмотренных ТК РФ случаев (в связи с сокращением штата, несоответствия работника должности по результату аттестации, неоднократным неисполнением им обязанностей без уважительных причин). Это же – пример взаимодействия отношений, входящих в предмет трудового права. Трудовое правоотношение прекращается в установленной процедуре, при этом дополнительно подключается отношение по участию профсоюзной организации по применению трудового законодательства, сам организация также принимает участие в расторжении договора согласно процедуре. В период пребывания работника в отпуске или же в состоянии его временной нетрудоспособности процедура расторжения трудового договора и вовсе не может быть осуществлена (если только это не крайний случай для работодателя – ликвидация его организации или прекращение его деятельности, как ИП).

Итак, расторжение трудового договора имеет множество нюансов, учет которых прослеживается в данной процедуре. Внимание обращается на срок предупреждения о расторжении договора. Это даст работнику время на поиск новых вариантов для трудоустройства, чтобы слишком внезапно не остаться без источника средств к существованию. Для особых случаев такого расторжения предусмотрены особые правила, что создает дополнительную защиту для работника и препятствия для произвола работодателя. В то же время варианты, при которых работник и его деловые качества могут обоснованно перестать устраивать работодателя – многочисленны. Поэтому и

сам работодатель обладает внушительным «арсеналом» возможностей для расторжения трудового договора по своей инициативе.

Значимость реализации субъективного права в установленной процедурной форме прослеживается и в привлечении работника к дисциплинарной ответственности. Данное право работодателя позволяет ему держать под контролем процесс труда работника, поддерживать надлежащий уровень трудовой дисциплины. Перечень дисциплинарных взысканий, допустимых для применения, обозначен в ст. 192 ТК РФ, там же указывается на необходимость учесть тяжесть совершенного работником проступка. Закон обязывает работодателя запросить объяснения с работника. Как справедливо отмечено в Комментариях к ТК РФ под редакцией Ю.П. Орловского [10, с. 463], данное правило необходимо для выяснения всех обстоятельств совершенного проступка, установления степени его тяжести (т.е. для соблюдения процедурной нормы ст. 192 ТК РФ).

Подобная мера позволяет работодателю впоследствии, оценив доводы и полученные от работника объяснения, вовсе прекратить процедуру привлечения его к дисциплинарной ответственности в связи с отсутствием на то необходимости. Нарушение данного процедурного правила влечет нарушение прав работника и способно привести к трудовому спору. В случае непредставления объяснения, работодатель составляет соответствующий акт, что позволит ему обладать доказательством соблюдения процедуры и при этом все равно продолжить ее, так как непредставление объяснения не препятствует этому согласно закону. Если все же основания для продолжения процедуры и привлечения к ответственности имеются, то со стороны работодателя составляется локальный акт в виде приказа или распоряжения, оформляющий таким образом факт привлечения к дисциплинарной ответственности. Но работник должен быть ознакомлен с ним под подпись, если же он отказывается, то также составляется акт, по аналогии с объяснениями – как доказательство соблюдения процедуры. Не менее важно то, что законодатель установил срок привлечения к ответственности, а также норму о не включении в него время пребывания работника в отпуске или нетрудоспособности.

Возможность привлечь работника к дисциплинарной ответственности – одно из проявлений дисциплинарной власти работодателя, а также его правомочий по организации труда, продиктованных его положением, как более сильной стороны. Соответственно, процедура привлечения к дисциплинарной ответственности выстраивается так, чтобы работодатель мог распорядиться своей властью, но не превысить установленные пре-

делы и не нарушить прав работника. В то же время в пользу работодателя предусмотрены процедурные предписания, которые позволяют ему в случае трудового спора доказать соблюдение установленного законом порядка, чтобы избежать неправомерно возникших последствий.

Примеры вышеприведенных процедур, связанных с возникновением, изменением и прекращением трудового правоотношения, дисциплинарной ответственностью, весьма показательны. Они демонстрируют, как в нормативных моделях трудовых процедур отражаются фундаментальные основы российского трудового права и основные начала ТК РФ, как основного источника норм данной отрасли, в частности. Вне зависимости от того, кто инициировал процедуру, обеспечению реализации чьего права она способствует, ее этапы, сроки и иные сопутствующие аспекты построены с учетом того, что и у противоположной стороны есть свои права, интересы. Уже было продемонстрировано на нескольких институтах трудового права то, как работодатель может распоряжаться своей дисциплинарной властью, принимать организационные решения. В то же время, закон обязывает его делать это таким образом, чтобы права работников и их интересы не пострадали. Так объективная особенность трудового правоотношения – неравенство сторон – за счет процедур не обращается во вред сторонам. Напротив, посредством соблюдения процедурных предписаний удается поддерживать соотношение интересов сторон, взаимное уважение к субъективным правам и обязанностям друг друга.

Хотелось бы обратить внимание на то, что процедуры в науке трудового права изучались уже достаточно давно, чему посвящены диссертационные исследования, научная и учебная литература. В свое время значительный вклад в изучение феномена процедур в трудовом праве внес В.Н. Скобелкин, а также сформированная им научная школа в лице его учеников [9, с. 118]. При этом следует отметить, что представителями данной научной школы выделялись не просто процедуры, но и процедурные отношения, которые в свою очередь рассматривались как составная часть обширного блока нематериальных правоотношений, присутствующих в трудовом праве [8, с. 263-271].

Считаем, что не требуется выделения отдельных процедурных отношений. На приведенных примерах процедур в трудовом правоотношении, проглядывается логика их функционирования. Материальные регулятивные нормы ТК РФ устанавливают права и обязанности работников и работодателей. При этом сам законодатель подчеркивает, что права реализуются «в установленном законом порядке», т.е. согласно опреде-

ленной процедуре. Далее процедурными нормами установлены различные аспекты процедуры – этапы, сроки и т.д. Следуя им, работник и работодатель, достигают необходимый правовой результат – возникновение, изменение, прекращение трудового правоотношения, привлечение к ответственности и т.д. При этом не образовывается отдельного процедурного отношения, а реализуется содержание трудового правоотношения. В противном случае, нам пришлось бы признать, что работник является субъектом одновременно двух правоотношений – материального и процедурного (природа которого также не вполне ясна). И в этом не усматривается необходимости, поскольку материально-правовая процедура укладывается в рамки одного, трудового правоотношения, соответствует его содержанию, в связи с чем выделять еще и процедурное отношение, полагаем, не требуется.

Впоследствии, даже была выдвинута концепция трудового процедурно-процессуального права, которое аккумулировало бы в себе нормы, регламентирующие трудовые процедуры, а также трудовой процесс и соответствующие им правоотношения. Данная идея встретила ряд возражений от представителей науки трудового права, а также исследователей юридической процедуры и процессуального права. Собственно, уже упомянутый нами В.Н. Протасов не поддерживал соединение процессуальных норм и норм, регламентирующих процедуры, в рамках одной отрасли права, и обоснованно, на наш взгляд, указал на отсутствие единого критерия нематериальности правовых явлений в трудах В.Н. Скобелкина [6, с. 46-47]. Полагаем, в этом кроется и причина попыток выделить нематериальные правоотношения в трудовом праве, т.к. приведенная научная позиция по сути дела предполагала смешение материально-правовых и процессуально-правовых явлений из-за отсутствия четкого критерия их разграничения.

Ключ к этому разграничению на материальное и процессуальное право, по нашему мнению, был найден в науке права верно – охранительные связи. В связи с чем материальному праву присущи материально-правовые процедуры, в то время как юридический процесс выполняет свои задачи, которые перед ним ставит наличие необходимости активизации охранительных норм, а потому, регулирующие его нормы были обоснованно отграничены от материального права. Л.А. Чиканова и А.Ф. Нуртдинова также обратили на это внимание, справедливо указав на то, что невозможно соединить в одной отрасли права нормы, чьи содержания и места в механизме правового регулирования различаются [4, с. 81].

Наконец, Н.А. Громошина, будучи исследователем сущности процессуального права, также не поддержала выделение трудового процедурно-процессуального права как смешения разных норм в рамках одной отрасли [1, с. 90-92]. Соответственно, полагаем, что в обособлении процедурных норм трудового права в отдельной процедурной или процедурно-процессуальной отрасли права, необходимости нет. Соответственно, процедурные нормы должны оставаться вместе с нормами, устанавливающими права и обязанности работников и работодателей, в ТК РФ, как кодексе, охватывающем сразу несколько типов правовых норм.

Не так давно вопрос о сущности трудового права был поднят Т.С. Насалевич, которая также подвергла критике В.Н. Скобелкина и его последователей, предложив свою, авторскую концепцию процедур в трудовом праве. По мнению исследователя, нет нужды в процедурных нормах, ведь процедура – это просто форма реализации правовой нормы в виде дозволения, обязывания и т.д. [3, с. 149]. С мнением Т.С. Насалевич можно согласиться лишь в той части, что упомянутые ей авторы не дали единых критериев, определяющих понятие процедурных норм [3, с. 144-145]. А также в том, что нет нужды выстраивать систему процедурных отношений [3, с. . Но вот согласиться с тем, что форма реализации нормы права и процедура – это одно и то же, полагаем, не получится.

К примеру, следуя данной логике, процедура реализации установленного права работодателя на привлечение работника к дисциплинарной ответственности – содержится в самой этой норме. Но ведь картина выглядит иначе: данное субъективное право закреплено за работодателем посредством отдельной материальной нормы в рамках ст. 22 ТК РФ, как перечня основных прав и обязанностей данной стороны трудового правоотношения. Законодатель указал, что право это реализуется в установленном законом порядке. А вот уже сами дисциплинарные взыскания, их перечень, порядок наложения и снятия – закреплены отдельными ст. 192, 193, 194 ТК РФ. Безусловно, нельзя оторвать форму реализации нормы права от ее содержания.

Однако, следуя концепции Т.С. Насалевич нам бы пришлось говорить о процедуре затребования объяснений от работника, о процедуре издания приказа о дисциплинарном взыскании, о процедуре ознакомления с ним работника под подпись, и т.д. В то время логичнее предположить, что все эти перечисленные нормы устанавливают конкретные этапы одной единой процедуры, из которых она и складывается, приводя к нужному правовому результату – наложению дисциплинар-

ного взыскания. Таким образом, процедура будет складываться из нескольких аспектов (конкретные акты поведения субъектов правоотношения, сроки и т.д.), установленные процедурными нормами, как своего рода «детальями». Формы же реализации данных норм (дозволение, обязывание и т.д.) являются самостоятельными правовыми явлениями и позволяют воплощать содержание конкретной процедурной нормы, конкретного акта поведения. Но все эти акты поведения в совокупности и выстраивают одну общую процедуру, а не являются самостоятельными отдельными процедурами.

На основании анализа существующих позиций относительно сущности трудовправовых процедур, полагаем, что целесообразнее продолжать изучать их особенности и совершенствовать, исходя из того, что они представляют собой материально-правовые явления, обеспечивают реализацию содержания трудового правоотношения и иных тесно связанных с ним отношений. При этом трудовправовые процедуры не образуют каких-то дополнительных нематериальных правоотношений. Кроме того, стоит учитывать, что процедура – последовательный порядок актов поведения субъектов, который вряд ли допустимо свести лишь к форме реализации отдельной правовой нормы.

Подводя итоги, отметим следующее. Столь важное явление, как материально-правовая процедура, имеет свое существенное значение. В трудовом праве, с его характерными особенностями, специфическими отраслевыми функциями, процедуры, обеспечивающие реализацию содержания трудового правоотношения, а также иных непосредственно связанных с ним отношений, особо ценны. На примере трудового правоотношения мы проанализировали некоторые из важнейших процедур и смогли наглядно убедиться в их необходимости. Их модели выстроены с учетом необходимости следования специфике трудового права – обеспечения гарантиями реализации прав и свобод, как работника, так и работодателя, оптимальному согласованию их интересов. Таким образом, механизм правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права, функционирует более эффективно.

При этом, считаем, необходимо рассматривать процедуры в трудовом праве как материально-правовые явления, не порождающие при этом самостоятельных процедурных отношений. Равно как кодификация процедурных норм (или тем более кодификация их наряду с процессуальными в виде процедурно-процессуального права), полагаем, не требуется. Структура действующего ТК РФ сочетает в себе материальные регулятивные

нормы, устанавливающие права и обязанности, процедурные нормы (так же материальные). Разделять их было бы ошибочно, ведь они дополняют друг друга в тесной связи в рамках единой отрасли трудового права. Процессуальные же нормы в ТК РФ содержатся в не столь значительном количестве, а в случае рассмотрения трудового спора в суде, применяться будут уже нормы, кодифицированные в отдельном нормативно-правовом акте – ГПК РФ. Изымать процессуальные нормы как из ТК РФ, так и из ГПК РФ, чтобы затем объединить с процедурными нормами в одной отрасли права – не нужно. Это нормы двух отграниченных друг от друга блоков российского права: материального и процессуального. Смешивать их, как уже неоднократно заявлялось, было бы ошибочно.

Наконец, стоит не забывать о том, что процедуры, обеспечивающие трудовое и иные непосредственно связанные с ним отношения, должны обновляться согласно динамике общественных отношений в сфере наемного труда. Это позволит реагировать на изменения, адаптировать под обновляющиеся реалии формы взаимодействия работника и работодателя. Поэтому, считаем необходимым законодателю обращать на это внимание: процедуры, обеспечивающие реализацию содержания трудового правоотношения (а также иных непосредственно связанных с ним отношений) должны своевременно претерпевать необходимые изменения. От этого зависит то, насколько эффективно и беспрепятственно работник и работодатель будут реализовывать свои права и нести обязанности.

Список литературы:

- [1] Громошина Н.А. Трудовое процедурно-процессуальное право с точки зрения процессуалиста / Н.А. Громошина // «Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения» Материалы международной научно-практической конференции / Под ред. К. Н. Гусова – Москва, Проспект, 2008. – 88-92 с.
- [2] Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – Москва, Статут, 2009. – 879 с.
- [3] Насалевич Т.С. Процедуры в науке трудового права / Т.С. Насалевич // Вестник Томского государственного университета. – Право. – 2020. – №38. – С.143-152.
- [4] Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Процедурные нормы в механизме правового регулирования трудовых отношений / А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова // Журнал российского права. – №. 9. –2019. – С. 80-99.

[5] Протасов, В. Н. Общая теория процессуального права : учебник для вузов / В. Н. Протасов. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 186 с.

[6] Протасов В.Н. Основы общеправовой процессуальной теории / В.Н. Протасов. — Москва: Юридическая литература, 1991. — 143 с.

[7] Протасов, В. Н. Теория юридической процедуры : учебник для вузов / В. Н. Протасов. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 105 с.

[8] Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения / Скобелкин В.Н. — Москва: Вердикт-1 М, 1999. — 372 с.

[9] Чуча С.Ю. Предмет трудового права в постиндустриальном информационном обществе и доктрина трудовых правоотношений / С.Ю. Чуча // Вестник Омского университета. Серия «Право». — №2. — 2022. — С.117-120.

[10] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю. П. Орловский [и др.]; ответственный редактор Ю. П. Орловский; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. — Москва : Юридическая фирма «Контракт», 2019. — 1253 с.

[11] Трудовое право России / Учебник. Ответственные редакторы: Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2010. — 648 с.

[12] Трудовое право России : учебник / под ред. А.М. Куренного. — Москва : Проспект, 2023. — 672 с.

[13] Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — № 46. — Ст. 4532

[14] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002 г. — № 1. — Ст. 3.

[15] Процедура // Словари и энциклопедии — URL: <https://gufo.me/dict/dal/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%B4%D1%83%D1%80%D0%B0?ysclid=me72t8nvxl69609858> (дата обращения: 11.08.2025).

Spisok literatury:

[1] Gromoshina N.A. Trudovoe procedurno-processual'noe pravo s točki zreniya processualista / N.A. Gromoshina // «Pravo cheloveka na zhizn' i garantii ego realizacii v sfere truda i social'nogo obespечения» Materialy' mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii / Pod red. K. N. Gusova — Moskva, Prospekt, 2008. — 88-92 s.

[2] Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Kurs trudovogo prava: Uchebnik: V 2 t. T. 1. Sushhnost' trudovogo prava i istoriya ego razvitiya. Trudovy'e prava v sisteme prav cheloveka. Obshhaya chast'. — Moskva, Statut, 2009. — 879 s.

[3] Nasalevich T.S. Procedury' v nauke trudovogo prava / T.S. Nasalevich // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. — Pravo. — 2020. — №38. — С.143-152.

[4] Nurtdinova A.F., Chikanova L.A. Procedurny'e normy' v mexanizme pravovogo regulirovaniya trudovy'x otnoshenij / A.F. Nurtdinova, L.A. Chikanova // Zhurnal rossijskogo prava. — №. 9. — 2019. — S. 80-99.

[5] Protasov, V. N. Obshhaya teoriya processual'nogo prava : uchebnik dlya vuzov / V. N. Protasov. — Moskva : Izdatel'stvo Yurajt, 2025. — 186 s.

[6] Protasov V.N. Osnovy' obshhepravovoj processual'noj teorii / V.N. Protasov. — Moskva: Yuridicheskaya literatura, 1991. — 143 с.

[7] Protasov, V. N. Teoriya yuridicheskoy procedury' : uchebnik dlya vuzov / V. N. Protasov. — Moskva : Izdatel'stvo Yurajt, 2025. — 105 s.

[8] Skobelkin V.N. Trudovy'e pravootnosheniya / Skobelkin V.N. — Moskva: Verdikt-1 M, 1999. — 372 с.

[9] Chucha S.Yu. Predmet trudovogo prava v postindustrial'nom informacionnom obshhestve i doktrina trudovy'x pravootnoshenij / S.Yu. Chucha // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Pravo». — №2. — 2022. — S.117-120.

[10] Kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii / Yu. P. Orlovskij [i dr.]; otvetstvenny'j redaktor Yu. P. Orlovskij; Institut zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya pri Pravitel'stve Rossijskoj Federacii. — Moskva : Yuridicheskaya firma «Kontrakt», 2019. — 1253 s.

[11] Trudovoe pravo Rossii / Uchebnik. Otvetstvenny'e redaktory': Yu.P. Orlovskij, A.F. Nurtdinova — M.: Yuridicheskaya firma «KONTRAKT», «INFRA-M», 2010. — 648 s.

[12] Trudovoe pravo Rossii : uchebnik / pod red. A.M. Kurenno. — Moskva : Prospekt, 2023. — 672 s.

[13] Grazhdanskij processual'ny'j kodeks Rossijskoj Federacii ot 14.11.2002 № 138-FZ // Sbranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii. — 2002. — № 46. — St. 4532

[14] Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ // Sbranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii. — 2002 g. — № 1. — St. 3.

[15] Процедура // Словари и энциклопедии — URL: <https://gufo.me/dict/dal/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%B4%D1%83%D1%80%D0%B0?ysclid=me72t8nvxl69609858> (data obrasheniya: 11.08.2025).